



...

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.088/2025/8.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi ügyvéd neve ügyvéd (felperesi ügyvéd székhelye) által képviselt **felperes neve** (felperes székhelye) felperesnek – a alperesi jogi képviselő neve ügyvéd (alperesi jogi képviselő székhelye) által képviselt **alperes neve** (alperes címe) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 35.M.70.088/2024/18. számú ítélete ellen a felperes által 19. sorszám alatt benyújtott fellebbezés folytán indult másodfokú eljárásban – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 180.000 (száznegyvenezer) forint másodfokú perköltséget, megállapítja, hogy a felperes 121.600 (százhatszanezer-hatszáz) forint fellebbezési eljárási illeték viselésére köteles.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2025. április 10-én meghozott 35.M.70.088/2024/18. számú ítéletével a keresetet elutasította, és kötelezte a felperest, hogy

fizessen meg az alperesnek 1.163.300 forint perköltséget, egyben megállapította, hogy a lerótt 91.200 forint eljárási illetéket a felperes viseli.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes számviteli, könyvelési tevékenységet végző gazdasági társaság, amellyel az alperes dátum-tól állt munkaviszonyban adatrögzítő, könyvelő asszisztens munkakörben havi 380.000 forint munkabérért.

[3] 2024. március 1-jén az alperes és a szintén a felperessel munkaviszonyban álló név, valamint név1 munkavállalók meg kívánták szüntetni a munkaviszonyukat. Ennek során a felperesi irodába utánuk megérkező név2 munkáltatói jogkört gyakorló ügyvezetőnek mindhárman külön-külön átadták az aznapi keltezésű, általuk aláírt, a munkaviszonyuk közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló, felperesi dokumentumból kinyomtatott írásbeli okiratot. E nyilatkozatban a munkavállaló utolsó munkában töltött napjára vonatkozó rész üresen maradt, és tartalmazta, hogy a munkakörhöz tartozó feladatok átadása megtörtént. A munkavállalók egyidejűleg átadták az aznapi keltezésű átadás-átvételi jegyzőkönyvet is az irodához tartozó kulcsok leadásáról, azokat a februári jelenléti ívekkel együtt az asztalukon hagyták.

[4] Az eseményt megelőzően érkezésekor név2 a felperesi munkavállalókat kabátban látva viccesen megkérdezte, hogy nem csoportos felmondásra készülnek-e kolleganói. Az átadott okiratokra az ügyvezető rápillantott, és közölte, hogy 30 nap felmondási idő járna, erre név azt közölte, hogy akkor táppénzre megy. A jogviszony megszüntetésének szándéka kapcsán kérdésre név1 úgy válaszolt, hogy az egészsége fontosabb, az alperes egész idő alatt nem szólalt meg. Az ügyvezető azt közölte a munkavállalókkal, hogy most nem ír alá semmit, a kolléganők menjenek haza és majd jelentkezni fog. A munkavállalók távozásakor az ügyvezető még utánuk szaladt a kulcsok leadása végett, a munkavállalók közölték, hogy az az asztalukon van.

[5] A felperes dátum2-én e-mailt küldött az alperesnek egyeztetést kezdeményezve, mivel a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándéknyilatkozatot ellentmondásosnak találta. Egyben rögzítette, a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetéshez nem járul hozzá, és úgy tekinti, a munkaviszony fennáll. Kérte az alperest, hogy egyeztetés és munkavégzés céljából jelenjen meg másnap az irodában, ennek elmaradása esetén a március 1-jén kelt okiratot azonnali hatályú felmondásnak tekinti, és jogellenesség okán munkajogi igényt kíván érvényesíteni. Az alperes másnap a felperesi irodában a másik két munkavállalóval együtt megjelent, akik szintén megkapták a felperesi e-mailt. Az ügyvezető egyesével hívta be az érintett munkavállalókat az irodába, az alperestől annyit kérdezett, felveszi-e a munkát, aki arra nemleges választ adott, de azt nem kívánta írásban rögzíteni. Az ügyvezető tudomásul vette, megköszönte a megjelenést, ezt követően az alperes a szintén jelen lévő név3 ügyvezetővel a túlórával kapcsolatos számla törléséről egyeztetett. Mindezek során a felek a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban nyilatkozatot nem tettek, egyeztetést nem folytattak. A felperes dátum3-én állította ki a

foglalkoztatási igazolást, azon az alperes munkaviszonyának végét dátum1____i dátummal rögzítette, és a megszüntetés jogcímeeként azonnali hatályú felmondást tüntetett fel.

[6] Az elsőfokú bíróság a keresetet megalapozatlannak találta, melyben az alperes részéről történt jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként 30 nap felmondási időre járó távolléti díj címén 380.000 forint, valamint kártérítésként 1.140.000 forint megfizetésére tartott igényt a felperes.

[7] Az elsőfokú bíróság döntését a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (1) és (2) bekezdésére, 65. § (1) bekezdésére, 67. § (1) bekezdésére, 78. § (1) bekezdésére, 15. § (1) és (4) bekezdésére, 22. § (1), (3) és (4) bekezdésére, 24. § (1) bekezdésére alapította. Rögzítette, hogy a felperesnek kellett azt bizonyítania, az alperes 2024. március 1-jén azonnali hatállyal megszüntette a munkaviszonyát.

[8] Rámutatott, az alperes meg kívánta szüntetni a munkaviszonyát, ennek érdekében 2024. március 1-jén átadta az ügyvezetőnek az általa aláírt, aznapi keltezésű okiratot. Ebben kizárólag az a nyilatkozat szerepelt, hogy a munkaviszonyt „közös megegyezéssel megszüntetem”, az utolsó munkában töltött napra vonatkozó adat azonban nem, illetve mindkét fél aláírásának, és a keltezésnek helyét tartalmazta az okirat, amit az alperes aláírt. Ennek tükrében az alperes által az ügyvezetővel az Mt. 24. § (1) bekezdése szerint szabályszerűen közölt írásbeli nyilatkozat a tartalma szerint közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésre irányult. A bizonyítási eljárás alapján megállapította, hogy az alperes 2024. március 1-jén szóban nem közölt semmilyen, a munkaviszonya megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot, az ügyvezetőt az átadott irat tartalmáról nem tájékoztatta. Kifejtette, a per tárgyát képező munkaviszonyt érintően kizárólag az alperes által közölt nyilatkozatnak és tanúsított magatartásnak kellett jelentőséget tulajdonítania, és a másik két munkavállaló által az ügyvezetők kérdéseire adott válaszoknak a per eldöntésére érdemi kihatása nem volt.

[9] Megállapította, az átadott okirat megfogalmazása egyértelmű volt, az ügyvezetőnek lehetősége volt az irat tartalmát az átadást követően megismerni. Abból, hogy az alperes bólintással kifejezte a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szándékát, nem tudta levonni azt a következtetést, hogy annak módja tekintetében az írásbeli nyilatkozatban foglaltaktól eltérően tett volna ráutaló magatartást arra, hogy a munkaviszonyt azonnali hatállyal kívánta megszüntetni. A közös megegyezés meghíúsulásának esetére más módon történő megszüntetés lehetőségét nem említette az alperes. Jelentőséget tulajdonított annak is, hogy az okiratba az alperes az utolsó munkában töltött napot nem írta be, ami alátámasztotta azt az állítását, a megszűnés időpontját a munkáltatóval kívánta egyeztetni, és az nem azonnali hatályra utalt. Az ügyvezető saját nyilatkozata szerint is maga küldte haza a munkavállalókat azzal, hogy nem ír alá semmit, és majd jelentkezik. Ezen közlést megelőzően nem merült fel adat arra, hogy az alperes a munkavégzés helyét el kívánta hagyni, vagy a munkavégzéssel végleg felhagyott volna. Ennek megállapításához önmagában az a körülmény nem elegendő, hogy a perbeli napon a munkavállalók kabátban állva várták

az ügyvezetőt, illetve az írásbeli ajánlatot áadták. A felperes azáltal, hogy hazaküldte az alperest, maga mentesítette jelentkezéséig a munkavégzési és megjelenési kötelezettsége alól munkavállalóját. A kulcsok átadását sem tudta értékelni azonnali hatályú jogviszony megszüntetésre irányuló szándékként.

[10] Mindezek alapján azt állapította meg, hogy az alperes szándéka a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányult, az átadott okirat nem tekinthető felmondásnak, vagy azonnali hatályú felmondásnak, mivel az egyoldalú megszüntetést eredményező jognyilatkozatok estében nincs szükség a másik fél elfogadására, az a közléssel hatályosul. Abból, hogy az alperes kifejezte az a szándékát, miszerint meg kívánja szüntetni a munkaviszonyát és e körben kezdeményezéssel él, nem tudta levonni azt a következtetést, hogy a közös megegyezésre vonatkozó megállapodás létrejötte hiányában a munkaviszonyt azonnali hatállyal, egyoldalúan megszüntette az alperes.

[11] Azt nyilvánvalónak tartotta, hogy az ügyvezetőt sokkhatásként érte három munkavállalója váratlan és egyidejűleg megtett, a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándéknyilatkozata. név3 ügyvezető tájékoztatása alapján vált egyértelművé név2 ügyvezető számára, hogy az átadott okiratok közös megegyezéssel történő megszüntetésre irányultak és jogi képviselővel történt konzultációt követően írta meg a dátum2-i e-mailjét. Az idő múlására és a jogi konzultációra tekintettel is lehetősége volt a felperesnek az okiratban foglaltak átgondolására, annak mérlegelésére, hogy elfogadja-e az ott leírtakat, és milyen további intézkedéseket tegyen. Annak okán, hogy a felperes a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetéshez nem járult hozzá, az alperes munkaviszonya dátum2-én is fennállt, amiről helytállóan tájékoztatta az e-mailben a felperes az alperest.

[12] Az alperes a munkáltatói felhívásnak eleget tett, és dátum3-én reggel megjelent a munkahelyén. Az ekkor elhangzott beszélgetés alapján az elsőfokú bíróság azt állapította meg, a felek egyike sem tett a munkaviszony megszüntetésére irányuló egyoldalú jognyilatkozatot, ugyanakkor dátum3-én a felperes visszamenőleges, dátum1____i hatállyal azonnali hatályú felmondás címén kijelentette az alperes munkaviszonyát, ezt igazolta a felek nyilatkozata és a becsatolt foglalkoztatói igazolás.

[13] A felek által kialakított helyzet azt eredményezte, hogy az egyeztetés napján a munkaviszony a felek között még fennállt, és mivel a megszüntetés tárgyában megállapodás közöttük nem jött létre, az alperes pedig a munkaviszony megszüntetésére irányuló, vagy annak minősíthető egyoldalú jognyilatkozatot sem írásban, sem szóban, sem ráutaló magatartással nem tett, az alperest rendelkezésre állási és megjelenési kötelezettség terhelte. A felperes azonban alaptalanul hivatkozott arra, hogy az e-mail közlését megelőzően meg kellett volna jelenni az alperesnek a munkahelyén, mivel maga küldte haza azzal, hogy majd jelentkezni fog, a felhívásra pedig az alperes a munkahelyén megjelent. Megállapította, hogy az egyeztetés alkalmával az alperes a munka felvételét megtagadta, ezzel az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja szerinti munkavégzési kötelezettségét megsértette. E magatartása azonban kifejezett jognyilatkozat hiányában és ráutaló magatartásként sem adott alapot arra, hogy a felperes úgy tekintse, az alperes a munkaviszonyát egyoldalúan megszüntette. A

munkavégzés megtagadása önmagában ugyanis nem egyenértékű a munkaviszony megszüntetésével, még ha ezt megelőzően e tárgyban megállapodást kezdeményezett a munkavállaló. Nem tudta jogszerűnek tekinteni a felperes részéről azt a magatartást, hogy az általa is közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatot úgy értékelje, azonnali hatállyal az alperes szüntette meg a munkaviszonyát. A felperes egyeztetés és munkavégzés céljából szólította fel megjelenésre az alperest, ennek elmaradásához viszont jogkövetkezményt nem fűzött, melynek ismeretében az alperes tisztában lett volna azzal, hogy a munkavégzés megtagadását hogyan értékeli munkáltatója.

[14] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperestől elvárható lett volna, hogy az okirat átadásakor szóban is közölje, hogy közös megegyezéssel meg kívánja szüntetni a munkaviszonyát, viszont a március 5-i egyeztetésen a felperes sem tanúsított az adott helyzetben általában elvárható magatartást. A kialakult helyzetre figyelemmel a felperestől az lett volna az elvárható magatartás, miszerint megfelelően tájékoztatja az alperest arról, a munka felvételének megtagadását hogyan és minek tekinti. A felperes az egyeztetésen semmilyen kontextusba nem helyezte, hogy miért kellene a munkát felvenni, ellenben egyértelművé kellett volna tennie, a munkavégzés megtagadását a megjelenés ellenére egyoldalú munkaviszony megszüntetésnek tekinti. A felperes egyetlen kérdést tett fel a munkavégzés megkezdésével kapcsolatban, a helyzetet nem tisztázta, holott egyeztetésre hívta a munkavállalót, hallgatásával közrehatott abban, hogy bizonytalan helyzetre alapítottnak állapította meg az egyoldalú alperesi munkaviszony megszüntetést. Az alperes az egyeztetésen ugyanis a munka felvételétől zárkózott el, de ez önmagában nem alkalmas a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó következtetés levonására, ilyen joghatás kiváltására. Mindezek alapján úgy értékelte, a felperes nem tudta bizonyítani, hogy az alperes 2024. március 1-jén azonnali hatállyal megszüntette a munkaviszonyát, és ezért a keresetet elutasította.

A felperes fellebbezése

[15] A felperes az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az alperes kereset szerinti marasztalását kérte, egyben bejelentette másodfokú perköltségigényét is.

[16] Az elsőfokú eljárásban előadottakat teljeskörűen fenntartva hangsúlyozta, a bizonyítási eljárás alapján megállapítható, hogy az alperes a munkaviszonyát egyoldalú jognyilatkozatával azonnali hatállyal megszüntette a perbeli esetben. név2 felperesi törvényes képviselő személyes meghallgatása során megerősítette, munkavállalói egyidejű, összehangolt magatartását nem tudta másként értékelni, minthogy a jogviszonyt le akarták zárni, és az átadott okirattal megszüntették a jogviszonyukat. E magatartásukkal a munkáltatót hátrányos helyzetbe hozták, ami ellentétes az Mt. 6-8. §-a szerinti általános magatartási követelményekkel. Ezzel egyezően név tanú és név1 tanú is úgy nyilatkozott, hogy március 1-jén meg akarták szüntetni a munkaviszonyt. A keresetében részletesen előadta, hogy a bírósági joggyakorlat egységes a tekintetben, hogy a perbelihez hasonló esetekben is jogosan igényelheti a munkáltató a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek alkalmazását (Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság

2/2014/10., Gyulai Törvényszék 70.150/2020/4., BH2021.287., Kúria Mfv.10.192/2020., Mfv.10.237/2016.).

[17] Az elsőfokú bíróság a megállapított tényállásból helytelen jogkövetkeztetéseket vont le, ítélete így felülbírálatra szorul. Bizonyítást nyert ugyanis a jogellenes azonnali hatályú alperesi felmondás, az elsőfokú ítélet nem reflektált az Mt. 84. § (1) és (4) bekezdésében foglalt jogkövetkezményekre, a hivatkozott jogesetekre sem, melyek alkalmazása az ügy érdemi elbírálása szempontjából releváns lett volna. Az elsőfokú bíróság nem értékelte megfelelően a tanúvallomásokot és a munkáltató által előadott körülményeket, figyelmen kívül hagyta azokat a nyilatkozatokat, amelyek szerint az alperes a munkavégzés alól jogellenesen vonta ki magát, és ezzel a munkáltatónak számottevő kárt okozott. Figyelmen kívül maradt az a jogi érvelés is, hogy az azonnali hatályú felmondás kizárólag írásban és indokolással ellátva jogszerű. Az alperes e követelményeknek nem tett eleget, így a munkaviszonyt jogellenesen szüntette meg. Az alperes magatartása az Mt. 80. §-ában foglalt kötelezettségzegést is megvalósította, mivel a munkakör átadását elmulasztotta. Az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe a felperes által előadott tényeket, különösen a munkaviszony megszüntetésének a módját. Elmulasztotta megfelelően értékelni az alperes közölt nyilatkozatát és annak hatályosulását. Ugyancsak nem vette figyelembe azt, hogy ráutaló magatartás alapján is megállapítható a jogviszony jogellenes megszüntetése.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[18] Az alperes az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte.

[19] Rámutatott, a felperesi fellebbezés jogi érvelést nem tartalmaz, csupán a korábban állított tények megismétléséről szól, lényegében az elsőfokú bíróság döntésének felülmérlegelésre irányul. Ugyanakkor az elsőfokú ítélet nem okszerűtlen, az helyes jogi következtetéseket tartalmaz, a felperes egyébként sem fejtette ki, hogy miért tartja tévesnek a tények jogi minősítését.

[20] Az elsőfokú bíróság a széleskörű bizonyítási eljárás alapján helyesen rögzítette, a felperesnek nem sikerült bizonyítania, hogy munkavállalóként 2024. március 1-jén azonnali hatályú felmondással szüntette meg a munkaviszonyát. A szándéknyilatkozatában pont azért nem töltötte ki az utolsó munkában töltött nap dátumát, mivel közös megegyezésre vonatkozó dokumentumot adott át, és e dátum meghatározására együttes megállapodásra lett volna szükség. A dátum² egyeztetésen egyetlen kérdést tett fel az ügyvezető a munkavégzéssel kapcsolatban, ellenben március 1-jén egyértelmű távozásra szólította fel munkahelyéről, ezt követően a személyes megjelenésre való kötelezésnek eleget tett dátum³. Szándéka a munkaviszonya közös megegyezéssel való megszüntetésére irányult, az előkészített dokumentum – amely nem vitatottan a felperes iratmintái között volt fellelhető – is erre utalt. Részéről nem volt szó azonnali hatályú felmondásról, az ügyvezető szólította fel távozásra

minden további egyeztetés nélkül, ezért nem foghat helyt a felperes hivatkozása a Kúria Mfv.10.192/2020. számú döntésére. Nem tanúsított jogellenes magatartást a munkaviszonya megszüntetése során. Az átadott irat tartalmára nézve ellentmondó nyilatkozatot nem tett, a közös megegyezés megghiúsulásának esetére nem közölt más módon történő jogviszony megszüntetési lehetőséget. Az ügyvezető kérdése sem azonnali hatályú megszüntetésre irányult a csoportos felmondás megemlítésével, e körben a bólintás nem íratja felül az ezt követően átadott, írásba foglalt (közös megegyezéssel) szándéknyilatkozatát. Helyesen tulajdonított jelentőséget az elsőfokú bíróság annak is, az átadott okiratból sem lehetett arra következtetni, hogy a jogviszonyát azonnali hatállyal kívánta megszüntetni.

[21] A felperes kártérítési igénye is megalapozatlan, ellentmondásos a perbeli nyilatkozata a betanításának időtartamára nézve. A felperes saját elmondása szerint sem adott fel álláshirdetést annak érdekében, hogy helyére szakképzett munkavállalót találjon. A munkakör átadás előírt rendjét a munkáltatónak volt kötelessége meghatározni és biztosítani annak feltételeit. Ilyet nem ismertetett a felperes, személyes találkozásukkor sem hívta fel a munkakör átadás-átvételére, így elmaradásának lehetséges jogkövetkezményeit a munkáltató köteles viselni. A kár összege feltételezéseken és nem bizonyítás eredményén alapul. Az Mt. 6-8. §-a szerinti általános magatartási követelmények megsértésére, összehangolt munkavállalói magatartásra is megalapozatlanul hivatkozott a felperes. név1 rövid időn belül visszament dolgozni a felpereshez, illetve az egyeztetés időpontjában már a felperesnél új munkavállalók voltak alkalmazásban a távozók helyett.

A felperes fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételei

[22] Álláspontja szerint az alperes nem tett eleget a munkahelyen való megjelenési kötelezettségének, csak a munkáltató írásbeli felszólítására, nem vitatta a kilépő papírok megküldésekor és a peres eljárásban sem, hogy 2024. március 1-jére igazolatlan távollét került elszámolásra munkavégzés hiányában. Az alperes nyújtotta át név2 részére a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos okiratot úgy, hogy a munkáltatónak nem állt szándékában megszüntetni a perbeli munkaviszonyt. Az alperes az utolsó munkában töltött napig köteles volt munkát végezni a felek eltérő megállapodása hiányában. Az alperes nem kezdeményezte semmilyen módon annak megállapítását, hogy melyik nap legyen az utolsó munkában töltött nap, és szóban sem közölte a felmondási idő letöltését a munkáltatója felé.

[23] Mind a három érintett munkavállaló ugyanazokat az okiratokat adta át a törvényes képviselőnek, ebből következik, hogy előre, tudatosan készültek a munkaviszonyuk azonnali hatályú jogellenes megszüntetésére. Az alperes magatartása arra utalt, hogy az iratok átadásának napján sem kíván munkát végezni, hiszen kabátban, távozásra készen adta át a dokumentumokat, számítógépe nem volt bekapcsolva.

[24] Továbbra is fenntartotta azt az álláspontját, hogy jelentős kár érte az alperesi magatartás miatt, különös tekintettel arra is, hogy egyszerre három munkaviszony szűnt meg.

Az alperes semmilyen szándékot nem mutatott sem szóban, sem írásban dátum1____ napján, és azt követően sem a megszűnés időpontjának egyeztetésére nézve. Megjegyezte, ezen időpontot megelőzően az ügyvezető kifejezetten arról tájékoztatta az alperest, hogy hosszútávon tudnának vele együtt dolgozni, a munkavégzését eredményesnek tekintik, ezért is érte váratlanul a munkáltatót a perbeli esemény. Érvelése szerint az alperesnek dátum2-én reggel kötelessége lett volna megjelennie munkavégzés céljából a munkáltatójánál, ami nem történt meg. 2024. március 1-jén a két ott dolgozó munkaügyi kollégához is elment az alperes elköszönni, jelezve a felmondást. Amennyiben a későbbiekben hajlandóságot kívánt volna mutatnia a munkavégzés iránt, ilyen cselekedetet nem tett volna.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokolása

[25] A fellebbezés nem alapos.

[26] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítási eljárást lefolytatta, a tényállást helyesen állapította meg és helytálló következtetések levonásával érdemben helyes döntést hozott, az irányadó jogszabályok helytálló értelmezésével találta alaptalannak a keresetet.

[27] A fellebbezés kapcsán mindenekelőtt azt emeli ki a másodfokú bíróság, a perben arról kellett állást foglalni, hogy az alperesi munkavállaló a felperesi keresetben állított módon, azaz azonnali hatályú felmondással megszüntette-e a munkaviszonyát.

[28] A munkaviszony egyoldalú jognyilatkozattal vagy megállapodással szüntethető meg [Mt. 64. § (1) bekezdés a-c) pont]. Az azonnali hatályú felmondás olyan írásba foglalt egyoldalú jognyilatkozat, amely a címzettet való közléssel hatályosul [Mt. 15. § (4) bekezdés].

[29] Az elsőfokú bíróság a bizonyítékoknak a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. § (1) bekezdésének megfelelő helyes értékelésével állapította meg, hogy az alperesi munkavállaló az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt jognyilatkozatot nem tett.

[30] Az alperes a dátum1____i keltezésű és ugyanezen a napon a felperes ügyvezetőjének, egyben a munkáltatói jogkör gyakorlójának név2-nek átadott okiratban a munkaviszony közös megegyezéssel, vagyis mindkét fél egyező akaratnyilatkozatával létrejött megállapodással történő megszüntetésére tett ajánlatot. Az ajánlat a munkaviszony megszűnésének konkrét időpontját nem tartalmazta.

[31] név2 ügyvezető a megállapodásról nem tárgyalt, az okiratot nem írta alá, munkavégzésre nem kötelezte, hanem ellenkezőleg, hazaküldte az alperest és a munkáltató részére vele azonos tartalmú ajánlatot átadó másik két munkavállalót azzal, hogy jelentkezni fog. Ezt követően a dátum2-i napon írt email-jében kérte a munkavállalók megjelenését a még fennállónak tekintett jogviszonyt érintő egyeztetés és munkavégzés céljából. A levélben arra is utalt, hogy a megjelenés elmulasztása azonnali hatályú felmondást valósít meg a munkavállaló részéről.

[32] Másnap, dátum3_ az alperes a munkáltatói utasításnak eleget tett és megjelent a felperesnél, ellenben a felperesi ügyvezetők a jelzett egyeztetést nem folytatták le. Mindössze a munka felvételére vonatkozó kérdést tettek fel az alperesnek és a másik két munkavállalónak. Miután az alperes úgy nyilatkozott, hogy a munkát nem veszi fel, a felperes megköszönte a megjelenést (35.M.70.088/2024/8. sorszámú jegyzőkönyv 6. oldal 1. bekezdés) és egyetlen, számlázással kapcsolatos kérdést tisztáztak a felek a felperes felvetésére.

[33] A munkajogviszony valamennyi létszakában és valamennyi jog gyakorlása és köteleesség teljesítése során terheli a feleket az együttműködési kötelezettség, a jóhiszeműségnek és tisztességesség elvének megfelelő eljárás az Mt. 6. § (2) bekezdése alapján. A kölcsönös együttműködési köteleességhez hozzátartozik az egymás tájékoztatására vonatkozó kötelezettség is [Mt. 6. § (4) bek.], amely az Mt.-ben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges tényre, körülményre vonatkozik.

[34] Az elsőfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy az adott esetben az együttműködési kötelezettségből következően a felperesi munkáltató köteles lett volna arról tájékoztatni az alperest, hogy a munka felvételének elmulasztását miként értelmezi, és amennyiben az alperes továbbra is meg kívánja a munkaviszonyát szüntetni, a munkavégzés tekintetében milyen elvárásai vannak. Ilyen tartalmú nyilatkozatot azonban a munkáltatói jogkör gyakorlója nem tett az alperesi munkavállaló felé, ahogy a munkakörátadás és elszámolás feltételeit sem közölte az Mt. 80. § (1) bekezdésében rögzített kötelezettsége ellenére. név2 a 8. sorszámú jegyzőkönyv 5. oldal 5. bekezdésének tanúsága szerint a munkakör átadására, a felmondási idő letöltésére nem utasította az alperest. Elmondása szerint: „...azt szerettem volna, ha végig tudjuk dolgozni mondjuk a felmondási időt, és akkor lett volna idő arra, hogy átbeszéljük az ügyeket és a munkafolyamat nem esett volna kútba. Ezt én valóban így nem hoztam szóba, csak annyit kérdeztem, hogy felveszi-e a munkát. Azt nem tudom megmondani, hogy ezt miért nem kérdeztem meg tőle, hogy a felmondási időt ledolgozza-e. A munkakör átadására ekkor sem hívtam föl.”.

[35] Mindezek tisztázása, a konkrét elvárások közlése, utasítások megadása hiányában azonban nem lehetett tudomása arról az alperesnek, hogy a megelőző eseményeket úgy értelmezi az ügyvezető, hogy munkavállalói azonnali hatályú felmondással szűnik meg a munkaviszony. Ez utóbbi megállapításához nem lehetett elegendő a dátum2__ emailben tett

utalás, figyelemmel arra, hogy ugyanezen emailben a jogviszonyt érintő egyeztetésre hívta fel a felperes az alperest, egyben azt is rögzítve, hogy a jogviszonyt fennállónak tekinti. Azt is helytállóan fejtette ki az elsőfokú bíróság, hogy az alperes a munkaviszonyának a közös megegyezéssel megállapodástól eltérő módjára nyilatkozatot semmilyen formában nem tett. Az elsőfokú bíróság ezért helyesen állapította meg, hogy az alperes nem szüntette meg jogellenesen a munkaviszonyát, ennek hiányában a jogkövetkezmények alkalmazására irányuló kereseti kérelmet megalapozottan utasította el és tekintette úgy, hogy a felperes által hivatkozott eseti döntések nem voltak irányadóak a per eldöntésénél.

[36] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság érdemben helyes ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[37] A fellebbezési eljárásban az alperes pernyertes lett, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a másodfokú eljárással felmerült perköltségét a peresztes felperes köteles viselni. A másodfokú bíróság ennek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet hatályba lépését követően indult másodfokú eljárásban a 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján az alperes Pp. 81. § (1) bekezdése és 82. § (3) bekezdése szerinti felszámításában megjelöltek szerint állapította meg, amely áfá-t nem tartalmaz.

[38] A peresztes felperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése szerint – az 1.520.000 forint fellebbezéssel vitatott követelés alapul vételével – számított fellebbezési eljárási illeték viselésére köteles, melyet a fellebbezés benyújtásával megfizetett, így e körben csak megállapítást tett a másodfokú bíróság.

[39] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2025. szeptember 4.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

